Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

32 761 Verwerking en bescherming persoonsgegevens

Nr. 100 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 juni 2016

Uw verzoek van 28 april jl. en uw aanvullend verzoek van 18 mei 2016 heb ik in goede orde ontvangen. De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid vraagt mij een reactie te geven op het Abrona rapport van de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: de AP), gedateerd 3 maart 2016.

Naast genoemd rapport stuurde u diverse berichten mee waaruit verontrusting spreekt van marktpartijen en deskundigen. U verzoekt mij te reageren gezien de discussie en onzekerheid die in het veld naar aanleiding van genoemd rapport is ontstaan. Daarnaast heeft u mij met uw brief van 18 mei 2016 nadere informatie gestuurd met betrekking tot de zienswijze van Abrona bij het rapport van de AP.

Mijn reactie hierop is als volgt:
- De AP houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens en heeft daartoe zelfstandige taken en bevoegdheden, waaronder het opleggen van een bestuurlijke boete. Dit is geregeld in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Het past mij niet om te treden in deze individuele, specifieke casus van Abrona.
- Wel onderken ik dat het in de uitvoeringspraktijk niet altijd duidelijk is welke persoonsgegevens verwerkt mogen worden.
- Recent, op 21 april jl. heeft de AP nieuwe «Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers» gepubliceerd. https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/ap-publiceert-beleidsregels-de-zieke-werknemer
- Met deze nieuwe beleidsregels beoogt de AP de eerdere beleidsregels duidelijker te beschrijven, dit met het oog op in de praktijk geconstateerde onduidelijkheden en misstanden.
- De AP geeft aan dat het normenkader uit de wet niet is veranderd.
- Het zorgvuldig en deskundig, conform de wettelijke vereisten omgaan met persoonsgegevens vraagt kennis, tijd en aandacht.

kst-32761-100
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

– Ik heb bij de AP navraag gedaan en deze is bereid de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid nader te informeren over de Wbp en nieuwe beleidsregels.

Hierna ga ik nader in op een aantal vragen die in de uitvoeringspraktijk zijn gerezen naar aanleiding van de nieuwe beleidsregels van AP.

– Voor werkgevers is het van belang om zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Hiervoor hebben ze informatie van hen nodig. Bijvoorbeeld om te beoordelen of ze hun loon moeten doorbetalen. Aan de andere kant hebben zieke werknemers recht op privacy. Het is daarom wettelijk niet toegestaan voor werkgevers om te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van hun werknemer en de medische beperkingen. Alleen de arbodienst of bedrijfsarts mag deze medische gegevens verwerken. Wel mogen werkgevers aan zieke werknemers gegevens vragen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met hun werkzaamheden. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer weer verwacht op het werk te zijn en of er nog lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren. Ook kan de werkgever de arbodienst of bedrijfsarts inschakelen om een oordeel te geven over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. De arbodienst of bedrijfsarts mag alleen noodzakelijke gegevens aan de werkgever doorgeven. Bijvoorbeeld gegevens die de werkgever nodig heeft om te beoordelen of hij loon moet doorbetalen of welke aanpassingen nodig zijn voor de re-integratie van de werknemer. De bedrijfsarts mag daartoe de beperkingen van de werknemer wel aan de werkgever doorgeven, maar de werkgever mag daar niet zelf direct bij de werknemer naar vragen en dit gegeven niet verwerken. Dit is voorbehouden aan een arts. Het is immers niet de bedoeling dat een werkgever zelf gaat «dokteren».
– De werkgever, UWV en arbodienst- kunnen, voor zover het betreft de begeleiding bij verzuim en re-integratie, conform artikel 14, 6^{e} lid van de Arbowet, in hun onderlinge communicatie en dossiervorming gebruik maken van het Burgerservicenummer.
– Werkgevers mogen niet aan hun werknemers vragen onder welke vangnetbepaling ze – op grond van de Ziektewet – vallen en ze mogen dit gegeven niet registreren. Wel mag de werkgever vragen of de werknemer onder een vangnetbepaling valt. Ik bezie in samenwerking met het UWV wat dit betekent.

Ter afsluiting. Het blijft van belang om in de uitvoering zorg te dragen voor de naleving van de bestaande wetgeving. Dat laat onverlet dat er soms binnen de kaders nader met elkaar kan worden gekeken in geval van uitvoeringsproblemen. Ik heb dit ook onder de aandacht gebracht bij OVAL en het UWV. De AP voorziet op zijn website in Q&A waarin aandacht wordt besteed aan vragen uit de uitvoeringspraktijk.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher